

## IMPLEMENTASI PEMBERIAN REWARD DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU SDN 007 KUNTO DARUSSALAM

**Syafrida**

*syafrida1963@gmail.com*

SDN 007 Kunto Darussalam

### ABSTRACT

*This study aims to determine whether achievement motivation can be improved through the award of SDN 007 Kunto Darussalam. Based on the description on the background, problem identification and problem restriction, the focus of this research is related to the effort to improve the achievement motivation of the teacher through the giving of reward at SDN 007 Kunto Darussalam. The School Action Research was conducted only at SDN 007 Kunto Darussalam. In one supervision of the researcher himself. This type of research is a School Action Research (PTS) located at SDN 007 Kunto Darussalam, which is aimed at teachers. The main reason is from the observation and information from the teacher, that the motivation to teach the teacher is still classified as less. The sample in this study is all teachers in SDN 007 Kunto Darussalam amounted to 12 people. Based on the above data can be seen, that the motivation to teach teachers can be improved through the provision of rewards. Aspects of reward given by the tutor is known that from cycle I increases in cycle II. If the cycle I get a score of 20 then the second cycle is better to get a score of 32. On the aspect of achievement motivation teachers obtained in the first cycle of 56% with good enough category and on the second cycle increased to 81% with very good category.*

*Keywords; achievement motivation, reward*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berprestasi dapat ditingkatkan melalui pemberian Penghargaan di SDN 007 Kunto Darussalam. Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka fokus penelitian ini berkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui pemberian reward di SDN 007 Kunto Darussalam. Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan hanya di SDN 007 Kunto Darussalam. Dalam satu pengawasan peneliti sendiri. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) berlokasi di SDN 007 Kunto Darussalam, yang ditujukan pada guru-guru. Adapun alasan utamanya adalah dari hasil pengamatan dan informasi dari guru, bahwa motivasi mengajar guru masih tergolong kurang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SDN 007 Kunto Darussalam berjumlah 12 orang. Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui, bahwa motivasi mengajar guru dapat ditingkatkan melalui pemberian reward. Aspek pemberian reward yang dibawakan oleh tutor diketahui bahwa dari siklus I meningkat pada siklus II. Jika pada siklus I mendapatkan skor sebesar 20 maka pada siklus II sudah lebih baik dengan mendapatkan perolehan skor sebesar 32. Pada aspek motivasi berprestasi guru didapatkan pada siklus I sebesar 56% dengan kategori cukup baik dan pada siklus II meningkat menjadi 81% dengan kategori sangat baik.

Kata kunci: motivasi berprestasi, reward

### PENDAHULUAN

Belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses belajar mengajar selalu ditekankan pada pengertian interaksi yaitu hubungan timbal balik antara guru dengan siswa, hubungan interaksi antara guru dengan siswa ini harus diikuti oleh tujuan pendidikan.

Dalam upaya membantu siswa untuk mencapai tujuan, maka guru harus memaksimalkan peran sebagai guru yang berkompeten, diantaranya mengembangkan bahan pelajaran dengan baik, meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dengan menggunakan strategi pembelajaran yang tepat. Pada umumnya, kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung, akan tetapi dalam proses

pembelajaran, kompetensi pedagogik mempunyai peranan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan tugas pokok seorang guru, yakni sebagai pengelola proses pembelajaran.

Harus disadari bahwa mengajar dan belajar mempunyai fungsi yang berbeda, proses yang tidak sama dan terpisah. Perbedaan antara mengajar dan belajar bukan hanya disebabkan karena mengajar dilakukan oleh seorang guru sedangkan proses belajar berlangsung di dalamnya. Bila proses belajar mengajar berjalan secara efektif, itu berarti telah terbina suatu hubungan yang unik antara guru dan siswa, proses itu sendiri adalah mata rantai yang menghubungkan antara guru dan siswa.

Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul karena manusia adalah makhluk lemah, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan orang lain, sejak lahir, bahkan pada saat meninggal. Semua itu menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain dalam perkembangannya, demikian halnya dengan peserta didik. Ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah, pada saat itu juga ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal.

Berdasarkan pengamatan dijumpai fenomena antara lain: 1) Kurangnya prestasi yang dicapai oleh guru-guru, terutama pada tingkat kabupaten maupun provinsi, seperti pemilihan guru berprestasi, 2) Kepedulian guru terhadap sekolah masih dirasakan kurang, fenomena ini terlihat dari adanya guru yang tidak menghadiri rapat-rapat sekolah, 3) Adanya sebagian guru yang belum menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 4) Kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan kreatifitas mengajar seperti mengadakan media dan sumber belajar yang mampu mengembangkan

imajinasi anak, dan 5) Adanya sebagian guru yang melakukan pengingkaran terhadap keputusan bersama yang diambil melalui rapat majelis guru, seperti tidak menghadiri acara perpisahan sekolah, tidak menghadiri acara peringatan hari besar agama.

Keadaan tersebut di atas, merupakan sumber inspirasi bagi peneliti melakukan dengan judul implementasi pemberian reward dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru di SDN 007 Kunto Darussalam.

## KAJIAN TEORETIS

Berbagai literatur, agaknya beberapa konsep yang terkait dengan sistem penghargaan (*reward*) masih sering tumpang tindih dengan pengistilahan kompensasi. Kerancuan tersebut dapat menimbulkan kesalahan penafsiran dan kerancuan dalam mendefinisikan dimensi dan indikator dalam pengukurannya. Terkait dengan masalah tersebut, beberapa ahli mendefinisikan konsep yang terkait dengan penghargaan (*reward*).

Suryadi (2007:3) menyatakan bahwa *reward* (imbalan) dapat disebut alat pendidikan. Alat pendidikan adalah suatu tindakan, perbuatan, situasi atau benda dengan sengaja diadakan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu manfaat dari memberi imbalan terhadap pendidikan adalah akan menimbulkan asosiasi yang positif (menyenangkan) dengan perilaku yang diinginkan. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan antara pemberian imbalan yang bersifat materi dengan yang bersifat non materi. Suryadi (2007:3) mengatakan adapun bentuk *reward* atau alat pendidikan dibagi menjadi dua jenis: (a) alat pendidikan yang bersifat materi, yaitu alat pendidikan yang berupa benda-benda nyata seperti gedung sekolah, perlengkapan sekolah dan lain sebagainya; dan (b) alat pendidikan yang bersifat nonmaterial, yaitu alat pendidikan yang berupa tindakan atau perbuatan yang dilakukan dengan sengaja sebagai sarana

dalam melaksanakan pendidikan, seperti hukuman, ganjaran, perintah, larangan, pujian serta contoh dengan kebiasaan.

Pemberian hadiah seharusnya lebih ditonjolkan yang bersifat nonmaterial daripada yang material. Walaupun yang bersifat material tidak berbentuk uang, tetapi lebih cenderung kepada non material. Dengan membiasakan memberi reward kepada anak akan membuat anak merasa berharga, dan juga bisa menjadi salah satu cara memotivasinya ke arah yang lebih baik.

Siagian (2005) mengemukakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata "*motive*", yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Hamalik (2004) bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan seseorang. Motivasi ini sering juga disebut dengan motivasi murni. Motivasi yang sebenarnya yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya keinginan, menyenangkan (minat), harapan. Jadi, motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti angka kredit, ijazah, medali pertentangan, dan persaingan yang bersifat negatif dan hukuman.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan

menjadi pemrakarsa dalam melaksanakan tugas yang diembannya sehingga hasil yang diperoleh adalah hasil yang terbaik. Tantangan yang dihadapinya justru akan menambah rasa penasarannya. Ia juga menginginkan pengakuan dari orang lain, oleh karena itu ia akan berusaha mencari cara-cara untuk memecahkan persoalan yang dihadapi dalam tugasnya dengan penuh tanggung jawab

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian Tindakan Sekolah ini berlokasi di SDN 007 Kunto Darussalam, yang ditujukan pada guru-guru SDN 007 Kunto Darussalam. Adapun alasan utamanya adalah dari hasil pengamatan bahwa motivasi berprestasi guru masih tergolong kurang. Suharsimi Arikunto, (1998:115) mengemukakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SDN 007 Kunto Darussalam yang berjumlah 12 orang. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2006). Mengingat jumlah populasinya kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 12 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I tersebut diketahui bahwa motivasi berprestasi guru berada pada kategori cukup baik dengan persentase 56%. Keadaan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh peneliti pada siklus I belum berhasil karena keberhasilan baru mencapai 56 %. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjut yakni siklus II.

**Tabel 1 Data Rata-rata Hasil Observasi Motivasi Berprestasi Guru Siklus I**

| No               | Motivasi Berprestasi     | Persentase |
|------------------|--------------------------|------------|
| 1                | Berusaha lebih berhasil  | 42%        |
| 2                | Mempunyai tanggung jawab | 58%        |
| 3                | Berprakarsa              | 58%        |
| 4                | Memiliki ketekunan       | 67%        |
| <b>Rata-rata</b> |                          | <b>56%</b> |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan motivasi Berprestasi Guru Siklus I sebagai berikut:

- 1) Pada aspek berusaha lebih berhasil motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 42%.
- 2) Pada aspek mempunyai tanggung jawab motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 58%.
- 3) Pada aspek berprakarsa motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 58%.

- 4) Pada aspek memiliki ketekunan motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 67%.

Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I tersebut diketahui bahwa motivasi berprestasi guru berada pada kategori sangat baik dengan persentase 84%. Bila dibandingkan kedisiplinan guru antara siklus I dan siklus II terjadi peningkatan yang mencolok. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1 Data Rata-rata Hasil Observasi Motivasi Berprestasi Guru Siklus II**

| No               | Motivasi Berprestasi     | Persentase |
|------------------|--------------------------|------------|
| 1                | Berusaha lebih berhasil  | 83%        |
| 2                | Mempunyai tanggung jawab | 83%        |
| 3                | Berprakarsa              | 83%        |
| 4                | Memiliki ketekunan       | 75%        |
| <b>Rata-rata</b> |                          | <b>81%</b> |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan motivasi Berprestasi Guru Siklus II sebagai berikut:

- 1) Pada aspek berusaha lebih berhasil motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 83%.
- 2) Pada aspek mempunyai tanggung jawab motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 83%.
- 3) Pada aspek berprakarsa motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 83%.
- 4) Pada aspek memiliki ketekunan motivasi berprestasi guru diperoleh nilai rata-rata 75%.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat diketahui, bahwa pada pengamatan awal di SDN 007 Kunto Darussalam, motivasi berprestasi guru pada siklus I tergolong cukup baik, hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran guru tentang pentingnya motivasi berprestasi guru. Setelah diberikan tindakan melalui siklus I, ada peningkatan motivasi berprestasi guru di SDN 007 Kunto Darussalam meningkat.

Jika diperhatikan motivasi berprestasi guru pada siklus II meningkat dibandingkan dengan siklus artinya bahwa tindakan yang dilakukan pada siklus II berdampak terhadap motivasi berprestasi guru dalam menjalankan tugas. Refleksi pada siklus pertama diperoleh berdasarkan hasil analisis data untuk tiap-tiap langkah pelaksanaan tindakan yang telah

dideskripsikan peneliti pada tahap ini, dan telah didiskusikan dengan observer, maka diketahui kelemahan-kelemahan pembelajaran siklus pertama sebagai berikut:

- a) Beberapa aspek aktivitas yang dilakukan peneliti masih kurang sempurna, yaitu dalam mengawasi dan memberikan bimbingan, dorongan atau bantuan pada guru agar pembelajaran berjalan lancar, dan guru memberikan penilaian terhadap kinerja guru.
- b) Dalam proses pembelajaran masih banyak yang kurang keseriusannya, sehingga banyak yang tidak memperhatikan dalam proses pembelajaran.
- c) Kemampuan guru secara keseluruhan masih belum mencapai indikator keberhasilan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu mencapai angka 80% yang berkategori baik, oleh sebab itu pada siklus kedua peneliti akan berusaha untuk menaikkan motivasi berprestasi guru.

Berdasarkan kelemahan-kelemahan yang telah dilakukan oleh guru tersebut, maka guru sekaligus merangkap sebagai peneliti merencanakan untuk memperbaiki kelemahan tersebut pada siklus II, adapun upaya yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Peneliti lebih memaksimalkan untuk melaksanakan langkah-langkah pembelajaran, agar proses pembelajaran dapat berjalan lancar.
- b) Menjelaskan materi pelajaran dengan kalimat yang memberikan motivasi.
- c) Peneliti Memuji dan menyanjung didepan guru yang lain jika menjawab benar.

Jika diperhatikan hasil siklus kedua, motivasi berprestasi lebih tinggi dibanding dengan siklus pertama. Artinya tindakan yang diberikan pada siklus kedua berdampak lebih baik dari tindakan pada siklus pertama. Hal ini memberikan gambaran bahwa untuk bisa membantu guru melatih menemukan sendiri isi dari

sebuah materi, guru membutuhkan waktu untuk memahami materi tersebut. Pada awalnya guru perlu dibimbing secara intensif, namun secara berangsur-angsur siswa diberi kesempatan untuk bisa menemukannya tanpa bantuan guru.

Pembatasan waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas yang diajukan peneliti kepada guru berdampak pula kepada hasil yang baik. Guru tidak membuang-buang waktu hingga dua kali pertemuan untuk menyelesaikan satu permasalahan. Bimbingan khusus yang ditujukan kepada sebagian kecil guru juga menunjukkan hasil yang baik. Ini terlihat dari kemampuan guru pada siklus kedua mencapai indikator yang telah ditetapkan, yaitu kemampuan guru yang berkategori baik yang dicapai adalah sebesar 56% dan pada siklus II berada pada kriteria sangat baik 81%, artinya angka ini telah melebihi angka keberhasilan yang telah ditetapkan.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari uraian pengolahan data dan pembahasan didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1) aspek pemberian *reward* yang dibawakan oleh tutor diketahui bahwa dari siklus I meningkat pada siklus II. Jika pada siklus I mendapatkan skor sebesar 20 maka pada siklus II sudah lebih baik dengan mendapatkan perolehan skor sebesar 32. 2) Pada aspek motivasi berprestasi guru didapatkan pada siklus I sebesar 56% dengan kategori cukup baik dan pada siklus II meningkat menjadi 81% dengan kategori sangat baik.

Rekomendasi pada penelitian ini adalah:

- 1) Kepada guru-guru khususnya guru di SDN 007 Kunto Darussalam, dapat meningkatkan motivasi berprestasi, agar tujuan pembelajaran bagi peserta didik dapat tercapai.
- 2) Kepada instansi terkait, agar lebih memperhatikan pihak sekolahan guna terwujudnya sekolah yang berkualitas dengan memiliki guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Davis K & Newstrom, J.,W. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T., H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Mangkunegara A., A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins S.,P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok.
- Robbins S., P, dan Judge T., A. 2008. *Organizational Behaviour Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. V dan Ella, S.,J. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.